图书情报工作
第 64 卷 第 16 期 2020 年 8 月

美国《电子资源图书馆员核心能力》标准及其应用案例解析

■ 林晓
闽江学院图书馆 福州 350108

摘 要：[目的/意义]美国《电子资源图书馆员核心能力》标准是专门针对电子资源图书馆员的管理和工作能力而制定的相关标准，内容涵盖了电子资源全生命周期管理中所需要具备的技能和知识，对其内容及实践应用进行研究对我国实现高水平的电子资源管理极具意义。[方法/过程]对美国《电子资源图书馆员核心能力》标准的内容进行解析，介绍和分析其在学生专业培训、图书馆机构重组、图书馆人员继续教育、图书馆部门及个人工作的评估和图书馆服务平台的迁移和流程重组等案例中的应用方式及效果。[结果/结论]美国《电子资源图书馆员核心能力》标准可以在图书馆的多个领域发挥作用，图书馆需灵活掌握，根据本馆实际情况借鉴应用，支持电子资源管理领域的深入拓展和人才培养，更好地应对图书馆的动态发展环境。

关键词：电子资源 电子资源图书馆员 美国核心能力标准 实践应用
分类号：G250
DOI：10.13266/j.issn.0252-3116.2020.16.015

1 引言

2008 年，美国图书馆协会(American Library Association，ALA)执行委员会批准了有关图书馆事业的一系列职业核心能力文件，用于定义所有从图书馆和信息研究硕士项目毕业且获得美国图书馆协会认证的人都应具备的基本知识[1]，并且还指出，在高校、学术机构、公共机构、特殊机构和政府图书馆以及其他环境中工作的图书馆员需要具备超出此处规定的专业知识，且由相关专业组织开发的能力必须保持高度的专业水平[2]。从事电子资源管理的人员都知道电子资源管理的复杂性，O. Pesch 描述了一般电子资源生命周期中涉及的若干元素(见图 1)[3]，而与图书馆事业相关的书籍、期刊文章、会议报告和研讨会也都会提到电子资源管理面临的挑战。电子资源日益成为图书馆文献资源建设的重要组成部分，文献经费支出占比也越来越大，随之带来的是电子资源管理工作日益精细化的要求，相应的，对于电子资源图书馆员的工作和管理能力也有了更高的要求。因此，2011 年美国的北美连续出版物兴趣组执行委员会成立了一个特别工作组，意在为电子资源图书馆员制定一份核心能力的标准文件，用于说明电子资源图书馆员职位所需要的专业知识，并于 2013 年 7 月 22 日批准和采用了《电子资源图书馆员核心能力》(*Core competencies for electronic resources librarians*，*CCERL*)[4]。该标准分别于 2016 年 1 月 26 日和 2019 年 1 月 2 日公布了修订版本(较少内容的修订)，最新版本中包括了电子资源图书馆员需要掌握的 7 项核心能力，即电子资源生命周期管理能力、技术能力、科研与评估能力、高效的沟通能力、监督和管理能力、趋势把控和职业发展能力以及个人素质发展能力。*CCERL* 是基于美国图书馆协会的《图书馆员职业核心能力》而制定的，内容广泛，涉及了整个电子资源生命周期内的所有相关工作，涵盖了电子资源全生命周期管理中所需要的技能和知识，是专门针对电子资源图书馆员的管理和工作能力制定的相关标准，可与美国图书馆协会的《图书馆职业核心能力》结合使用，是美国在电子资源管理方面非常有权威的核心能力标准。

笔者通过文献调研发现，我国对 *CCERL* 的相关内容研究较少，仅有盛小平和陶倩[5]比较分析了美国 7 个专门的图书馆职业能力标准(含 *CCERL*)，以明确各个标准的适用对象、要素与条款的差异，而专门针对 *CCERL* 内容的全面解析及其在实践中的应用研究则为空白。但是反观国外，对于 *CCERL* 的应用实践研究则较为丰富，且普遍认为 *CCERL* 对电子资源图书馆员来

作者简介：林晓(ORCID：0000-0002-9248-1221)，副研究馆员，硕士，E-mail：linxiao@mju.edu.cn。
收稿日期：2019-08-10 修回日期：2019-09-20 本文起止页码：144-151 本文责任编辑：王传清

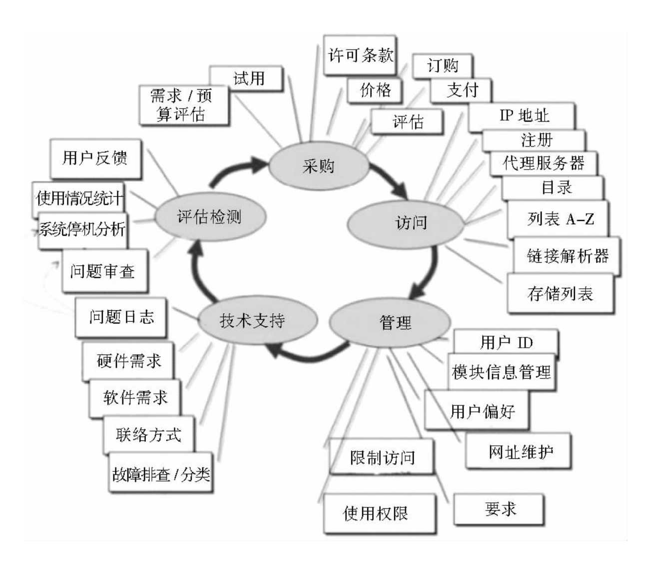


图 1　电子资源的生命周期[3]

说是具有指导意义的能力框架。笔者利用文献调研，将自 *CCERL* 发布至今国外将其作为相应工作指导框架的较有代表性的 12 个案例进行整理和分析，内容涉及到学生专业培训、图书馆机构重组、图书馆人员继续教育、图书馆部门及个人工作的评估和支持图书馆服务平台的迁移和流程重组等，基本囊括了国外图书馆界对 *CCERL* 的应用方式。

笔者拟先将 *CCERL* 的内容进行较为全面的解析，同时介绍和分析其在相关案例中的应用情况，总结其在日常业务实践工作中的应用方式、作用及意义，并归纳和思考从中获得的启示，为我国图书馆的相应工作提供借鉴。目前，下一代图书馆服务平台越来越受到国内外图书馆业界的关注，利用平台管理电子资源的国内外高校图书馆也在不断增加，为了更好地实现电子资源高质量的管理和使用效益的评估，图书馆也要深入思考具备何种素质的图书馆员能胜任电子资源管理人员这一岗位。美国 *CCERL* 可以为图书馆提供电子资源管理方面的指导，便于图书馆开展相应岗位人才的招聘、培养、评估以及图书情报专业学生对于相关职业领域的专业培训和准备。

2　美国《电子资源图书馆员核心能力》的内容要点及解析

2.1　电子资源生命周期管理

全面和深入了解电子资源的生命周期，包括：①全面了解电子资源的采购流程；②全面了解电子资源的采购许可及其法律框架；③具备电子资源组织应用的能力，具备应用规范组织和展示记录性知识及信息的能力；④了解 CONSER 指南、RDA / FRBR 相关的最佳实践；⑤协调和管理跟踪电子购买、订阅、访问设置和维护以及许可证所需的记录；⑥了解电子资源管理领域相关的开放获取出版物；⑦了解电子资源生命周期领域的发展现状及趋势。

2.2　技术能力

技术能力指掌握与电子资源访问相关的结构、硬件和软件的理论和实践知识，包括：①计算机硬件、移动设备及其操作系统；②网络技术（有线和无线）；③相关标准、协议如互联网协议（IP）和文件传输协议（FTP）、OpenURL / z39.50 协议、电子数据交换（EDI）、开放档案倡议－元数据收割协议（OAI-PMH）等；④数据库设计；⑤标记语言（例如 HTML、XML、wiki）；⑥保存工具；⑦相关软件如链接解析器、电子资源管理软件（ERMS）等以支持电子资源信息的访问和使用；⑧了解相关内容如新兴的数字保存技术和相关科技、数据可视化、云计算、文本挖掘等以支持数字学术；⑨了解由上述来源的电子资源以及供应商网站和专有产品生成的和与之相关的复杂数据之间的关联和不同。

2.3　科研与评估能力

科研与评估能力即具备与电子资源工作相关的研究和评估知识，包括：①了解由电子资源全生命周期以及供应商网站和专有产品生成的和与之相关的复杂数据之间的关联与不同；②能够使用各种工具对数据进行收集、分析、处理、解释；③对机构订阅的电子资源有广泛的了解或具备能力去了解，以用户为中心客观地评估当前和候选的订购资源；④善于利用相关研究方法，包括文献计量学（用于馆藏评估）和系统分析（用于故障排除）；⑤能够评估技术产品和服务的规格、功效和成本效率；⑥了解新兴技术及创新所必需的原则和技术；⑦关注单次使用成本，并根据项目需要与预算限制增减相应的资源；监测出版商和其他供应商的定价政策和分包方案，分析当前订阅方案的可能替代方式；根据需要撰写报告，详细说明本馆馆藏的优势和劣势，以支持学科认证或项目评审；⑧具备解决问题和注重细节的能力。

2.4　高效的沟通能力

高效的沟通能力具体包括：①与用户、赞助人、信息技术专家和计算机科学家等进行沟通的能力，包括与图书馆的内外部受众（如用户、同事、员工、订阅代理商和供应商）进行及时有效的口头或书面沟通；②电子资源图书馆员作为图书馆与供应商或机构信息技术人员等外部利益相关者之间联系的桥梁，要具有根据对象不同进行差异化沟通的能力，同时能将复杂且模糊

的现象表现为容易理解的语言;③能为用户提供简明扼要的说明和指导,为用户提供最优质的服务与资源;④与其他单位建立并维持长久的工作关系,提升与其他人员合作共事的能力;⑤在与供应商、代理商、联盟合作伙伴、IT 支持以及学生/教师用户等合作进行故障排除的过程中不断完善自己处理问题的能力;⑥选择适当的数据分析方法并利用数据分析结果(如资源使用统计数据)为决策提供建议;⑦能够进行清晰且全面的讲述和展示。

2.5 监督与管理能力

监督与管理能力指在项目管理、工作流、策略、系统管理和技术支持方面的专业应用技能,包括:①对员工进行监督、培训和激励;②熟悉项目管理,能够及时且独立自主承担并完成项目;③对现有工作流程和程序进行评估,最大限度地提高工作效率和绩效,实现工作岗位与人员的优化配置;④基于对本馆资源、电子资源采访最佳实践以及馆藏发展和体系的认知制定相关政策;⑤与供应商建立和维持长期有效的合作关系;⑥熟悉系统管理,掌握与电子资源访问和保存所相关的图书馆系统架构、功能、支持选项等知识,了解数据管理的最佳实践,必要时具有选择合适技术支持的能力。

2.6 趋势把控和职业发展能力

随时关注有关图书馆事业发展、技术、学术交流、许可授权和标准方面的发展趋势和热点,包括:①持续了解学术交流中存在的问题与发展趋势,认识到图书馆所承担的双重角色——内容提供者与内容生成者;②持续了解电子资源许可中存在的问题与发展趋势;③了解图书馆和信息机构运作的法律框架,包括版权、隐私、言论自由、权利平等和知识产权方面的法律内容;④了解与日常工作流程决策相关的标准(如 KBART 馆藏文件)和最佳实践(如 SERU 作为新许可协议的模型);⑤根据实际需要,引导同事和倡议人使用业界惯用的协议条例;⑥广泛了解有关编目、元数据、索引、分类标准以及方法这一系列的相关知识;⑦熟悉数字工具、数字标准与相关倡议,如 ONIX、SUSHI、OpenURL 和 COUNTER。

2.7 个人素质发展能力

个人素质包括灵活性、开放性、在动态、快速变化的环境中工作的能力以及对复杂和混乱情况的协调处理能力,包括:①能够积极响应不断变化的系统和用户需求,并能科学安排一天中多个任务的执行顺序;②直面工作中的各种复杂情况,不仅要考虑到一般情况,还要考虑到特殊情况下的应对措施;③能够为不同的用户群体提供个性化服务;④良好的时间管理,具备合理规划时间和合理安排工作任务的能力,同时要监督下属员工的工作进度,及时完成相应的工作任务。

美国 *CCERL* 的内容涵盖面较广,这也是 NASIG 制定这项标准的初衷,即有意将各种信息组织在整个电子资源生命周期内可能会涉及的工作囊括进来,但同时国外图书馆界也认为一个图书馆员不可能掌握其中的所有技能。另外,电子资源图书馆员职位所需要具备的能力往往因其所在的机构类型和组织内的工作流程而存在差异,因此,电子资源图书馆员可以此标准为指导和参考,但不必苛求掌握所有的内容。

3 美国《电子资源图书馆员核心能力》的应用案例解析

国外图书馆界对于 *CCERL* 有着较为广泛的应用,内容涉及到学生专业培训、图书馆机构重组、图书馆人员继续教育、图书馆部门及个人工作的评估和支持图书馆服务平台的迁移和流程重组等,充分体现了 *CCERL* 的实践适用性。

3.1 图书馆和信息科学专业学生的实习培训框架

3.1.1 应用背景

加拿大多伦多大学信息学院(Faculty of Information, University of Toronto)和多伦多大学图书馆(University of Toronto Libraryies, UTL)合作开发了一个实习项目——The Toronto Academic Libraries Internship (TALint)。项目为期两年,主要目的是将课堂理论与实际工作经验相结合,为信息专业的研究生提供丰富的教学体验[6]。TALint 项目负责人认为工作实践中所需要的技能和知识往往比学校课程所教授的内容更具有针对性,在技术服务和电子资源管理领域这种情况尤其明显,馆员所需的知识和技能在图书馆和信息研究课程中并没有给予充分的支持。美国 NASIG 制定的《电子资源图书馆员核心能力》既然可以用于支持电子资源图书馆员在其职业生涯各个阶段的技能发展,那么也可以成为学生电子资源管理培训实践的框架,因此以此为基础构建培训计划,为学生提供对电子资源管理全生命周期的全面理解和实践。

3.1.2 应用方式

TALint 项目首先将核心能力的 7 项内容加入到了每个学生的个人 wiki 空间中,每个空间只对导师和学生本人公开。空间分为 4 个部分:一是核心能力;二是与核心能力相关的学习资源;三是学生参与的有助于

实现此部分核心能力的特定任务或学习活动描述;四是学生反馈的学习成果。另外,项目还设计了在核心能力的每个关键组成部分中嵌入具有切实成果的相关培训和实践活动,如技术能力的培训实践活动包括综合图书馆系统、电子资源管理系统、MarcEdit 和 Z39.50 的使用培训;使用 MySQL 对资源维护和清理项目执行高级数据查询;参加与图书馆服务平台、关联数据和技术相关的会议和网络研讨会等。

3.1.3 作用和意义

TALint 项目对基于核心能力的学生培训计划的实施效果较为满意,认为培训使得学校教育与实际工作需求更为贴合,学生们也对自己的专业技能和专业发展越来越有信心,认为增强了自己的就业能力,并对职业方向和职位有了更明确的认知。

3.2 图书馆机构重组的框架

3.2.1 应用背景

美国德克萨斯大学阿灵顿分校(the University of Texas at Arlington, UTA)图书馆(简称"阿灵顿图书馆")在机构重组的过程中采用了 *CCERL* 作为组建电子资源团队的指导文件,帮助挑选出了最具有资质的员工[7]。在阿灵顿图书馆进行机构调整前,图书馆电子资源的相关工作人员分布在图书馆的各个部门,包括采购人员、数据库的揭示和管理人员等。这种分布式的结构使得图书馆在购置新资源或资源(例如内容、链接)发生变更或用户反馈使用问题时需要进行大量的部门间的沟通,同时也大大增加了沟通不畅的可能性。为了更好的实现电子资源的管理,机构调整势在必行。另外,现有的人员数量也不能满足电子资源的快速发展和管理和需求,机构调整也为增加人员提供了机会。

3.2.2 应用方式

阿灵顿图书馆以 *CCERL* 为基础,同时利用在美国普遍使用的自我评估工具——"知识、技能、能力和偏好"(Knowledge, Skills, Abilities, and Preferences/Passions, KSAP),将 *CCERL* 的内容与人员素质进行匹配。KSAP 评估分为两个部分:第一部分是评估人员在特定的知识、技能中的能力和专业水平;第二部分是个人对工作风格偏好的自我评估,工作人员可以选择出感兴趣的 7 个职位和在任何情况下都不愿承担的 5 个职位。这种方式将与职位匹配的个人能力和工作意愿进行了充分的结合考虑。

3.2.3 作用和意义

在将 *CCERL* 与 KSAP 映射的过程中,图书馆认为 *CCERL* 的利用不仅有助于确定工作人员在管理电子资源方面所需的素质,而且有助于培训新的和现有的工作人员。另外,*CCERL* 也帮助图书馆的其他人员了解了电子资源管理所需的技能,以及在新的电子资源管理部门中进行有效工作所需要的个人素质,以此更好地确定自我的工作意愿。

3.3 图书馆专业人员的继续教育框架

3.3.1 应用背景

美国科罗拉多州立大学图书馆(Colorado State University Libraries)在改组采购和元数据服务部之后,将 *CCERL* 作为调整电子资源专业管理职位相关职责以及培训专业人员的指导方针,使其能够从中学习到与电子资源工作有关的过程和知识[8]。

3.3.2 应用方式

图书馆首先将 *CCERL* 的 7 项核心能力的内容与相应需要调整的岗位职责进行了对比和分析,进而确定了新的工作职责;然后针对员工现有的能力和职责与预期职责之间的差距,根据其需要加强的核心能力的部分内容如生命周期的把控、科研和评估能力等,结合每个岗位的情况设计了有针对性的培训内容,包括具体技能、流程等。

3.3.3 作用和意义

图书馆认为本次调整是较为成功的:一是对电子资源的管理理念更加完整;二是创造一种新型的交叉培训文化;三是电子资源工作的管理和流程方面比部门重组和职能培训之前处于更好的运转状态,而这也是最重要的一点。

3.4 支持图书馆专业人员的职业生涯发展

3.4.1 应用背景

美国东卡罗莱纳大学(East Carolina University, ECU)是一所研究型公立博士院校,乔伊纳图书馆是一个位于主校区的中型学术图书馆[9]。乔伊纳图书馆的 3 位有代表性的图书馆员,在其职业生涯的开始、中期和后期阶段分别以 *CCERL* 为指导有效地支持了自己的职业发展。

3.4.2 应用方式

E I. Cook 从 1983 年开始担任图书馆员,从事过图书馆的编目、采购以及技术服务工作,2013 年开始担任助理总监,负责发现和技术服务。E I. Cook 经历了图书馆界对于电子资源管理的内容及职责从模糊到清晰的过程,而 *CCERL* 从理论上明确了电子资源管理领域的外延和内涵。她利用 *CCERL* 进行了认知内容的更新,促进了专业发展,了解了其实际工作内容以及应

该如何做。A. Dresselhaus 从 2010 年开始担任电子资源图书馆员，此时电子资源管理工作的概念已经明确了许多，所以在其职业生涯中，*CCERL* 主要是在其能力开发、评估需求和培训方面发挥了重要作用。A. Dresselhaus 将其工作案例与核心能力建立关联，形成相关文档，有力支持了其职位和职称的晋升。R. Tatterson 在 2017 年成为电子资源馆员，负责维护电子资源访问、故障排除以及管理发现系统，*CCERL* 在指导她过渡到电子资源的管理角色方面发挥了重要作用。

3.4.3 作用和意义

对任何电子资源的工作职位来说，适应变化的能力和灵活性都是必不可少的技能，*CCERL* 所涉及的个人素质部分中也提到了这一点。电子资源图书馆员需要对可能出现的平台更新、订购变化等做出快速响应，这需要出色的组织技能，另外图书馆员也需要密切关注细节，因为许多因素都会影响访问。持续监测趋势和紧跟变化也可以帮助有效地管理电子资源，而理解 URL 构造、标记语言、链接解析器软件都是越来越重要的技能。*CCERL* 为这些工作人员提供了所需的框架，为其过渡到电子资源职位提供了关键的指导。

3.5 部门及个人工作的评估框架

3.5.1 应用背景

美国奥本大学（Auburn University）图书馆的电子资源服务部在面临人员退休、更迭和招聘新的人员的情况下使用 *CCERL* 作为一个持续的评估工具，将其作为指导以确定部门在电子资源管理上的不足，既用于个人技能的自我评估，也用于部门的优势与不足的评估[10-12]。通过评估希望每一项核心能力至少有两位馆员掌握。

3.5.2 应用方式

首先将 *CCERL* 的内容转换为电子表格的形式，并将其能力细分为更加具体的内容，共形成 74 项能力，在每项能力之前增加了 4 栏，电子资源管理部的 4 位成员每人一栏（填入各自的名字）；然后设计了不同的字体来表达对相关技能的掌握程度：粗体首字母表示完全掌握，我相信我能做到；正常字体首字母表示我对此很有信心，如果主要负责人外出一周，我可以胜任并出色地完成这项任务，但我依然需要更多的培训；斜体字首字母表示我知道这是什么，但我对自己的能力没有信心，我不能做这项任务；空白表示我一点也不知道该怎么做。评估之后，部门结合工作人员的职责和工作安排为其薄弱环节制定了培训计划。培训使得工作人员的自信心和技能都有所增强，将一些空白或斜体首字母的评估更新为了正常字体。

在实际操作中，奥本大学将 *CCERL* 7 部份的内容细分成了更加具体的 74 项能力，如将互联网协议（IP）、文件传输协议（FTP）、OpenURL / z39.50 协议、电子数据交换（EDI）、开放档案倡议 – 元数据收割协议（OAI-PMH）、链接解析器（Link Resolver）、电子资源管理软件（ERMS）等都作为 1 个细分的具体能力，更加具体的内容点有利于馆员更具针对性的掌握、学习和评估。

3.5.3 作用和意义

奥本大学图书馆认为 *CCERL* 帮助电子资源管理部门的图书馆员较好地了解了自己的知识和技能的掌握情况，另外通过评估和培训为其提供了可扩展的领域，使得部门的每项职责都可以由不止一个人来承担，有利于部门长期稳定的发展。部门的主管认为如果没有 *CCERL*，其部门在填补这些知识和技能空白方面的进展可能会慢得多，特别指出了核心能力是一种宝贵的资源，应尽可能加以利用。

3.6 支持图书馆服务平台的迁移和工作流程重组

3.6.1 应用背景

图书馆服务平台（Library Service Platforms，LSPs）可以将印本资源和电子资源整合到一个平台进行集中管理，取代了传统的综合图书馆系统（ILSs）和电子资源管理（ERM）系统。美国中央华盛顿大学图书馆（Central Washington University Libraries，CWUL）研究发现[13]，电子资源图书馆员在图书馆资源向 LSP 迁移的过程中往往起主要作用，且迁移过程中最突出的问题都集中在电子资源中，而由系统管理员和电子资源管理员创建的问题案例约占所有问题案例的 25%。

3.6.2 应用方式

2015 年，美国雷德福大学（Radford University）的麦康奈尔图书馆（McConnell Library）采用了 OCLC 的 WorldShare 管理服务，工作流程也发生了很大的变化。针对新工作流程的开发，图书馆在修订岗位职责方面充分参考了 *CCERL* 的相关内容[14]。

由 17 个学术图书馆组成的国家学术信息和图书馆服务联盟（The Treasure State Academic and Information Services，TRAILS）与 Ex Libris 的 Alma 和 Primo 合作，实施了 LSPAlma[15]。TRAILS 将 *CCERL* 的 7 个核心能力与迁移过程中遇到的问题进行了关联，详细地分析了每项能力在迁移过程中解决的问题和起到的作用。电子资源馆员通常具有故障排除、技术、管理以及与供应商、图书馆同事以及客户之间沟通的经验，所有这些在 LSP 实现的过程中都很有价值。另外，在 LSP 实施过

程中图书馆也更加明确了与电子资源馆员职责相关的核心能力,同时支持工作人员了解了新的管理角色。

3.6.3 作用和意义

CCERL 的内容框架有助于 LSP 的实施,核心能力被应用于 LSP 的实施过程也证明了 LSP 的实施与 *CCERL* 的每个能力内容之间有着密切的相关性,突出了 *CCERL* 的实用性。图书馆在准备 LSP 实施时可以 *CCERL* 作为起点,做好相应的准备。

3.7 其他应用案例

堪萨斯州图书馆(Kansas State Libraries)利用 *CCERL* 作为与图书馆利益相关者沟通电子资源管理模型的框架,并结合反馈的信息对电子资源管理的沟通和工作流程进行了评估,以提供更有效的客户服务模式[16]。利用 *CCERL* 评估图书馆和信息科学课程内容,发现 LIS 课程仍然侧重于传统的公共和技术服务方面,而不是图书馆事业较新的发展领域,尤其是电子资源管理,以分析结果为基础为 LIS 项目提供了具体的课程解决方案[17]。

3.8 应用特点分析

3.8.1 应用范围广

CCERL 的目的是为图书馆教育者提供一个专业的课程基础,为图书馆提供相关岗位职责的描述基础,以及评估这些职位工作表现的标准,而国外的大学图书馆也确实在多个工作领域对 *CCERL* 进行了丰富的应用,基本囊括了电子资源管理的各个相关方面。

3.8.2 应用适应性好

本文所分析的 12 个案例中,其应用内容涉及到学生专业培训、图书馆机构重组、图书馆人员继续教育、图书馆部门及个人工作的评估和支持图书馆服务平台的迁移和流程重组等多个方面,但是基本上都获得了较好的效果。由此可见,*CCERL* 的内容是全面性、专业性及实用性相结合,能够支持图书馆在电子资源方面的各项工作,满足了不同图书馆在不同背景下的实际需求,需要我国图书馆给予重视和借鉴。

3.8.3 共性和特性分析

(1)存在的共性。在以上案例的应用中可以发现有一个共同的特点,即国外图书馆都是将 *CCERL* 的内容作为一个指导性的框架展开相应的工作,或作为专业课程的基础,或作为专业职位的描述基础,或作为评估职位工作表现的参考标准。*CCERL* 在这其中起到的主要作用是具有方向性和纲领性的指导框架,引导图书馆在具体工作中把握重点,确定工作方向和内容,并根据各馆的实际情况再加以具体的应用。

(2)存在的特性。以 *CCERL* 作为框架指导,国外图书馆在实际应用中又体现出各自不同的特性,一是对于 *CCERL* 的应用方向不同,有的是应用于专业教育,有的是应用于工作评估,较为多样化;二是对于 *CCERL* 的应用方式不同,如奥本大学结合本馆的情况,将 *CCERL* 的能力细分为更加具体的 74 项能力,将能力框架分解为更具体的内容点更易于馆员学习、掌握和能力评估;而阿灵顿图书馆则在 *CCERL* 的内容基础上增加了自我评估工具,将与职位匹配的个人能力和工作意愿进行了较好的结合。

由此可见,我国高校图书馆在构建应用能力标准时,可以将 *CCERL* 作为一个方向指导框架,充分参考其内容以确定电子资源相关工作的发展方向和需要重点掌握的技能,然后再结合本馆的实际需求和现况,灵活应用。在应用过程中要注意每个机构的电子资源管理情况会各有不同,如小型学术图书馆的电子资源图书馆员可能负责该机构电子资源管理的整个生命周期,而大型研究型图书馆的电子资源馆员可能只负责其中一个流程,如电子资源的采购,而由其他电子资源馆员负责访问、管理、支持和评估等环节。因此,我国高校图书馆可根据本机构的情况让电子资源图书馆员选择重点掌握的一到几项能力,或求广,或求深,以满足本机构的流程需求。

4 对我国图书馆界相关工作的启示

4.1 了解国际标准是实现电子资源高质量管理的关键

随着互联网的发展和读者阅读习惯的变化,电子资源已经成为图书馆文献资源重要的组成部分,但是图书馆在电子资源管理上的投入与电子资源的经费体量和使用量并不匹配。究其原因就在于图书馆在电子资源蓬勃发展的 20 年里将精力主要放在了电子资源的采购上,而在电子资源的管理工作和人员配备上并没有及时跟上其发展的步伐,对电子资源管理的内容及人员技能要求也没有较为清晰的认识。*CCERL* 在国外图书馆有着较大的认可度和普遍的应用,并产生了一系列的成功案例及应用思路,非常值得我国图书馆重点关注和加以借鉴。我国图书馆可以此为参考,结合本馆的实际情况,明确本馆的电子资源管理的内容和管理人员的技能及知识要求,才能更好地实现电子资源高质量的利用和使用效益的评估。

4.2 更好地把握图情专业学生在电子资源方面的培养内容

一段时期以来,我国业界普遍认为国内的图书情

报专业教育与实际需求存在脱节的问题,而从文中的案例看来,国外图书馆界也存在类似的情况。TALint 利用 *CCERL* 作为学生培训的内容框架,将枯燥、条目化的能力标准转化为了具体、形象的学习目标、工作任务以及实践机会,为其在电子资源管理领域的职业生涯提供了更好的基础,这种模式对我国图情专业相关教育课程的内容框架设置也有很好的借鉴意义。电子资源管理的基础在于技能和知识完备的人员,而与实际需求更加匹配的课程内容将大大提高学生的就业能力和向专业人员过渡的角色转换能力。

4.3 有针对性地打造高质量的电子资源管理人才队伍

目前,在我国大多数的图书馆中尚没有形成电子资源整体管理团队的概念和规模,电子资源的管理人员一般分布在图书馆的各个部门,类似于阿灵顿图书馆在机构重组之前的组织架构。图书馆往往对于电子资源管理架构应该如何设置,具体需要多少人员,负责哪些职责,以及什么样的人才能胜任这些工作并没有较为明晰的把握。根据国外图书馆实践的情况,我国图书馆可以充分利用 *CCERL* 来支持图书馆的相关决策,在其内容的指导下结合本馆情况,支持图书馆员组建电子资源管理部门,形成新的工作职责描述,选拔适合的人员。另外,能力标准还可以用于对现有电子资源管理工作人员进行评估,以查明技能上的差距和更有效地管理电子资源。

4.4 电子资源图书馆员职业生涯的发展指南

电子资源管理领域发展的一个关键要素就是图书馆员的技能和知识需要与时俱进,而根据国外图书馆的实践经验,*CCERL* 能够指导电子资源馆员掌握所必需的技能和知识,其作用可以体现在馆员发展的各个职业阶段,支持馆员实现专业发展和进步。新的电子资源馆员可以将其作为进入新领域的纲领指南,通过学习知识和技能,完善自我的知识储备,清晰地知道自己应该怎么做、如何做才能胜任这个岗位,以最少的时间结束迷茫期,最快地进入管理角色。其后,也可以将其作为职业发展的路线图,不断学习,实现可持续发展,实现其职业成就。对于图书馆来说,可根据核心能力的内容开展有针对性的培训,为图书馆员开启掌握某项技能和知识入门的途径、资料和方法,继而使其能继续深入学习和钻研,真正实现馆员自身技能的不断更新和职业的可持续发展,而这也是图书馆在电子资源管理领域深入拓展的核心竞争力。因此,*CCERL* 承诺将参考图书馆具体的招聘要求和技术的发展而对其内容进行及时的修订,图书馆和馆员也需要密切关注其变化,及时更新相关的认知,准确掌握本馆管理中需要的技能和知识。

4.5 图书馆服务平台顺利实施的指南标准

目前国内图书馆如清华大学图书馆、北京师范大学图书馆都已经完成了图书馆服务平台的迁移和上线,其中北京师范大学图书馆特别提到了电子资源管理相关业务馆员在迁移过程中的作用和贡献[18],而其他相关研究[19]也提到了以 Alma 为代表的图书馆服务平台具备多维度的电子资源管理功能,并遵循 DLF-ERMI 、ONIX-PL 等标准管理许可协议[20],图书馆需充分了解和实施其所遵循的数据标准和管理标准,才能更好地实现图书馆服务平台对于电子资源管理的应用。相应的,在 *CCERL* 的第 6 项内容趋势把控和职业发展能力中也提到了电子资源馆员需要熟悉数字工具、数字标准与相关倡议,如 ONIX、SUSHI、OpenURL 和 COUNTER。由此可见,国内外图书馆的实践经验证明了 *CCERL* 的内容对于支持图书馆实施下一代图书馆服务平台有着积极的意义。对于电子资源来说,从手工化管理到系统化管理是大势所趋,从以上研究也可以看出,图书馆服务平台的启用对于电子资源管理和工作人员来说既是机遇也是挑战。因此,可以充分借鉴国外图书馆的相关经验和建议,以 *CCERL* 作为起点,提前准备好需要掌握的技能、知识,对国际相关标准进行学习,对不足和薄弱环节予以加强,才能顺利地实现利用图书馆服务平台对电子资源进行高质量的管理。

5 结语

长久以来,我国图书馆在电子资源管理成本上的投入不足,图书馆迷失在眼花缭乱的新技术与应用中,面向管理的投入与服务之间的不匹配,多个相互独立的信息系统形成信息孤岛,给业务管理和系统运维带来若干问题,这其中虽然有平台管理的问题,但同时也存在电子资源管理领域的不成熟以及图书馆对于电子资源管理领域的不熟悉等各个方面的原因。因此,在电子资源精细化管理要求越来越高的大趋势下,我国图书馆需认真关注美国电子资源图书馆员核心能力标准的内容和发展。它的最新修订版本反映了当前电子资源管理的重点和需要掌握的核心能力,与图书馆服务平台的应用也有着密切的关系。较好的掌握相关标准并加以应用,可以使得图书馆的电子资源管理水平和质量有较好的提升。正如文中案例所示,美国电子资源图书馆员核心能力标准可以在图书馆的多个领域发挥作用,我国图书馆需灵活掌握,根据本馆实际情况

借鉴应用,支持电子资源管理领域的深入拓展,更好的应对图书馆的动态发展环境。

参考文献:

[1] ALA corecompetences[EB/OL].[2019 - 02 - 10]. http://www.ala.org/educationcareers/careers/corecomp/corecompetences.

[2] ALA knowledge and competencies statements [EB/OL].[2019 - 02 - 12]. http://www.ala.org/educationcareers/careers/corecomp/corecompspecial/knowledgecompetencies.

[3] PESCH O. ERMs and the e-resource life-cycle [EB/OL].[2019 - 03 - 1]. http://www.doc88.com/p-7794535235276.html.

[4] NASIG. Core competencies for electronic resources librarians [EB/OL].[2019 - 03 - 1]. https://www.nasig.org/site_page.cfm? pk_association_webpage_menu =310&pk_association_webpage =7802.

[5] 盛小平,陶倩. 美国 7 个图书馆员职业能力标准的比较分析[J]. 图书情报工作,2016,60(24):14 - 19.

[6] BALLEGOOIE M V, BROWNING J. Cultivating TALint: using the core competencies as a framework for training future e-resource professionals[J]. The serials librarian, 2019,76(1/4):89 - 95.

[7] CHAMBERLAIN C, REECE D. Library reorganization, chaos, and using the core competencies as a guide[J]. The serials librarian, 2014,66(1/4):248 - 252.

[8] ERB R A. The impact of reorganization of staff using the core competencies as a framework for staff training and development[J]. The serials librarian, 2015, 68(1/4):92 - 105.

[9] DRESSELHAUS A, TATTERSON R, COOK E I. Core competencies at every stage[J]. The serials librarian,2019,76(1/4):134 - 140.

[10] SULLENGER P. A departmental assessment using the core competencies for electronic resources librarians [J]. Serials review, 2014,40(2):88 - 96.

[11] SULLENGER P, ALADEBUMOYE S, ELLERO N, et al. Core competencies to the rescue: taking stock and protecting institutional knowledge[J]. The serials librarian, 2015, 68(1/4):223 - 229.

[12] SUTTON S W, SULLENGER P. The development and use of the NASIG core competencies for electronic resources librarians[J]. Serials review, 2017, 43(2):147 - 152.

[13] FU P, CARMEN J. Migration to Alma/Primo: a case study of Central Washington University[EB/OL].[2019 - 07 - 23]. http://www.iclc.us/cliej/cl40FC.pdf.

[14] JOHNSON K G, IRELAND J L. Embracing changing technology and new technical services workflows in migrating to a next-generation library management system[J]. Serials librarian,2017,72(1/4):65 - 72.

[15] COTE C, OSTERGAR D K. Master of complex and ambiguous phenomena: the ERL's role in a library service platform migration [J]. The serials librarian,2017,72(1/4):223 - 239.

[16] GEUTHER C, MICHELLER. Communicating e-resource management needs to library stakeholders: theory and praxis[J]. The serials review,2018,44(3):176 - 181.

[17] LAWSON E, JANYK R, ERB R A. Getting to the core of the matter: competencies for new e-resources librarians[J]. The serials librarian, 2014, 66(1/4):153 - 160.

[18] 刘斌,黄婧. 下一代图书馆服务平台 Alma 迁移实践——以北京师范大学图书馆为例[J]. 图书情报工作,2019,63(4):79 - 85.

[19] 田晓迪,孙博阳. 下一代图书馆服务平台的电子资源全流程管理功能——以 Alma 为例[J]. 图书情报工作,2016,60(17):65 - 69.

[20] 田晓迪. 电子资源 DLF ERMI 许可管理标准及实践[J]. 图书情报工作,2016,60(3):65 - 68,82.

Analysis of Content and Best Practice of *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* in America

Lin Xiao
Minjiang University Library, Fuzhou 350108

Abstract: [**Purpose/significance**] America *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* is a relevant standard specially formulated for the management and working ability of electronic resource librarians. The content covers the whole life cycle of electronic resource management skills and knowledge. The research on its content and practical application is of great significance to the implementation of high-level electronic resource management in China. [**Method/process**] Firstly, the content of America *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* was analyzed. Then this paper introduced and analyzed its application mode and effect in student professional training, library organization reorganization, library staff continuing education, library department and individual work evaluation, library service platform migration and process reorganization. [**Result/conclusion**] The *Core Competencies for Electronic Resources Librarians* can play a role in many fields of the library, and the library needs to be flexible to apply it with the actual situation of the library in order to support the in-depth development of the field of electronic resources managementand cultivation of talents, so as to better deal with the dynamic development environment of the library.

Keywords: electronic resources   electronic resources librarian   America core competencies   best practice